

出産・育児支援政策に関する文献サーベイ

——ファミリー・フレンドリー施策を中心として——⁽¹⁾

A Survey of Work-Family Policy and Fertility

岡 田 真理子 ・ 大 矢 奈 美

Okada, Mariko & Oya, Nami

ABSTRACT

This paper is a survey of Work-Family policy, programs in Japanese company and effect of Child care support on fertility rate. In addition, our purpose is to explain why present policies are not effective on compatibility of work with child care.

1. はじめに

欧州各国では 1930 年代以来出生率が低下し、近年少子化の進行が深刻になるにつれて、多くの研究や提案がおこなわれ、さまざまな出生促進政策がとられてきた。一方、日本においても、1980 年代後半以降の著しい合計特殊出生率の低下にともない、少子化対策が重要な政策課題とみなされるようになった。特に近年では女性の就業率が上昇し、これが少子化の要因の一つとみなされることから、「子育てと仕事の両立」、「子育て費用の軽減」といった二つの点が少子化対策として考えられている。

これらのうち、具体的にどの政策がより有効かという点については、次節以降で述べるように明確な回答が得られていない。たとえば少子化対策の効果に関して国際比較をおこなった〔阿藤誠, 1997〕は、税制や児童手当などの直接費用

(1) 本稿は、『年金制度における少子化への対応に関する研究』（平成 15 年度厚生労働科学研究費補助金・政策科学推進研究事業報告書）での報告を元に、加筆修正をおこなったものである。主に実証研究部分については大矢が、ファミリー・フレンドリー施策については岡田が担当した。

の軽減よりも、出産・育児による機会費用を低下させる方がより効果があがる可能性が高いと指摘している。仮にこの予測が正しかった場合は、機会費用を低下させるような政策、たとえば育児休業制度の充実や雇用の場における男女の均等、さらに言えば企業におけるファミリー・フレンドリー施策（以下、ファミフレ施策）が出生率向上の鍵を握ることになるだろう。しかし、日本では育児休業制度一つとってみても、制度はあっても取得率は低く、また男女間で取得率が大きく異なるなど、制度の中身が職場に浸透していないという問題がある。

そこで本稿では、まず主な育児支援・出生促進政策が出生率にもたらす効果についての実証研究をサーベイする。その上で、現在の日本におけるファミフレ施策に注目し、先行研究をもとに政策の効果がなぜ現場であらわれてこないのかを分析し、今後の研究課題を抽出することを目的とする。

2. 育児支援・出生促進政策に関する実証研究

2-1 育児支援・出生促進政策に関する議論

近年の先進諸国における育児支援・出生促進政策は、女性の就業率の上昇にともない、「子育てと仕事の両立」に対する支援、「子育て費用の軽減」の二つに分類されるような政策が中心となっていると言えるだろう。

前者は、保育施設など育児サービスの拡充、出産・育児休暇の充実などが挙げられる。もともとは gender equity や労働力不足を解決するための政策だったものだが、現在ではより出生率維持、向上のための手段としての意味合いが強まってきた。一方、後者は、児童手当や税控除などを通じた育児費用の支援である。これは、出産・育児にかかわる直接費用の補償であるだけでなく、機会費用を軽減させると考えられる育児の外部委託を促進するなどの意味合いももつ。本来は子供のいる家庭への防貧対策といった社会政策的なものだったが、女性の就業率ならびに賃金率が上昇するなか、出産のための就業中断による機会費用が増加し、これが出産をためらう原因の一つとなっていることから、出産・育児費用の軽減が出生率上昇に有効と考えられている。

これらのうち、どちらの政策がより出生促進に効果的なのか、あるいはより具体的に現金支給による支援と現物による支援のどちらが有効かといったことなどが問題となるだろう。先行研究の結果を見る限り、国により、あるいは時期により、また計測方法によって、それらの出生率に与える影響力は様々である。しかし、仮に影響力に有意性が見られた場合でも、いずれもあまり大きな影響力を持っていないという点は共通している。[小島宏, 1994] は、1987～1994 年の間におこなわれた先進諸国における育児支援政策と出生率の変動に関する研究を整理し、1987 年以前のものに比べて、各種政策が出生率上昇に効果があるという研究が多くなったものの、それぞれその効果は小さいと述べている。

以下では、1) 最近の日本における実証研究と、2) 税控除等による直接費用の軽減効果をみた諸外国に関する実証研究を紹介した後、3) 先進諸国との比較の中から日本の育児支援政策の位置づけを考える。

2-2 育児支援・出生促進政策の有効性に関する実証分析の文献サーベイ

2-2-1 日本における実証研究：機会費用の軽減を中心として

日本では、出産は既婚者によることが前提とされている。近年の晩婚化がもたらした影響など、出生率は結婚の意思決定とあわせて議論されることが多い。また女性の就業率が上昇し、結婚あるいは出産後も就業継続を希望する女性が増えていることから、就業継続と出産・育児をあわせた分析も多く見られる。⁽²⁾

[高山ら, 2000] は、結婚の費用を晩婚化の経済要因としてとらえ、結婚の決定要因を分析した上で、出生率の経済的要因を実証分析した。使用されたデータは、「国民生活基礎調査」「出生動向基本調査」などで、各都道府県の 10 年分のデータをプールしたものである。分析の結果、女性が親との同居をやめること⁽³⁾の費用が結婚に影響し、結婚のタイミングを遅らせていることが明らかになっ

(2) たとえば [丸尾直美, 1998] は、時系列データを使った回帰分析で、女性雇用者数の総雇用者数に占める比率と合計特殊出生率の間には負の相関関係があると述べている。

(3) 親と同居している時の生活水準と結婚後の生活水準の差を、結婚による機会費用と考えている。ここでは父親の所得が代理変数として使用された。

た。出生率については、男性賃金が有意に正の影響を与え、また子育てによる就業中断が発生した場合に機会費用となる女性賃金は有意に負の影響を与えること、10%の有意水準ではあるが保育所定員数も有意に正の影響を持つことなどが確かめられた。この結果から導き出されることは、出産に関する機会費用が増加すると出生率が低下するということである。また、直接的には育児休業期間中の所得補償や児童手当の給付などに、出生率を上昇させる可能性がある。結婚に関する結果とあわせて考えれば、児童手当は男性所得の増加となることを通じて結婚の機会費用を低下させ、間接的にも出生率を上昇させる効果を持つことが示唆される。

高山らの研究でも確かめられた育児施設の出生率に対する効果をさらに詳しく分析したものに、[滋野・大日, 2001] がある。滋野らは、企業の福利厚生ならびに公的育児支援が結婚・出産に正の影響を与えているのではないかという問題意識に基づいて、出産確率を分析している。このうち出産に関する分析では、第1子と第2子の出産関数を別々に推定し、保育所サービスの拡充が第1子の出産を促進することが確認された。一方、育児休業制度を含む企業内福利厚生については、出産の意思決定に明確な影響力を見出すことはできない。また、結婚年齢は有意に負の効果を持っており、晩婚化が出生率を引き下げていることが、ここでも確かめられた。しかし、第2子の出産意思決定については保育所サービスの拡充は効果をもたず、出産・育児の機会費用は小さいという結果になっている。

この分析では、企業における福利厚生が有意な影響力を持たないという結果になったが、他の研究においては育児休業が出産に対しプラスの影響を与えるとするものもある。⁽⁴⁾ [滋野・松浦, 2003] では、家計経済研究所の「消費生活実態調査」(1993~1997年)を用いて1993年時点で24~34歳だった女性を対象に分析し、育児休業制度が出産確率を高めることを確かめた。日本では婚外子が少ないこと、結婚と同時に離職する女性も多いことから、まず結婚と就業選択

(4) [小川・金子・森田, 1996], [駿河・西本, 2000] など。

の Bivariate Probit 分析をおこない、それを用いてサンプルセクション・バイアスを取り除いた上で、第 1 子出産関数で育児休業制度の効果を計算している。その結果、育児休業制度は雇用者の第 1 子出産確率に有意に正の影響力を持ち、制度が無い場合に比べて 17.5～21.3%ポイント、出産確率を押し上げることが確認された。

また、理想子供数は 20 年前から変わらないのに実際に出産される子供の数が少ないのは、女性の就業が増加するなどの社会的な変化に制度や政策が十分対応していない可能性があるからだとの指摘もある。50 歳未満の女性を対象になされた「女性が乳幼児や児童を育てながら働く場合、国や企業はどれに力を入れるべきか」という質問には、「子供が病気の際の休暇制度」、「長時間保育の充実」などの回答が多い。⁽⁵⁾ 制度として整備されているはずの育児休業制度についても、[滋野・松浦, 2003] も述べているようにその利用は 2 割に満たず、認知度も低いものと考えられる。だからといって育児休業制度の徹底などをおこなって企業に無理やり経済的な負担を求めれば、女性の雇用が阻害される可能性も高まる。3 節でも述べるように、これらを実現させるためには、育児休業代替要員等確保助成金や、保育所の拡充といった公的な育児支援との連携が重要になってくるだろう。

2-2-2 諸外国に関する研究：直接費用の軽減効果を中心として

わが国では、扶養控除による子供扶養への税負担軽減はあるものの外部保育サービスの利用によって所得税還付されるなどの措置が無いためか、税制を通じた所得補填の影響を実証分析した研究は見られない。しかし、アメリカなどでは育児コストの与える影響とともに、外部保育サービスの利用による所得税還付の有効性など、税額控除制度が出生・育児に与える影響を分析した研究がある。

[Blau and Robins, 1989] では、就業継続状態での出産遷移確率と、非就業継続
(5) [津谷典子, 1999], pp.357, 表 13。

続状態での出産遷移確率のそれぞれを被説明変数にしたハザード分析により、潜在的保育費控除⁽⁶⁾と実際にかかる育児費用、すなわち育児の直接費用の出産に与える影響力が推定された。使用されたデータは、1980年にアメリカで実施された EOPP 調査の個票である。これによると、就業状態で子供を出産しそのまま就業を継続しているケースについては、育児コストが出産にマイナスの影響を及ぼすことはないが、非就業状態で出産し就業しないケースについては、より高い育児コストが出産確率を引き下げることがわかった。また潜在的保育費控除も、就業している女性の出産に対して有意ではないがプラスの効果を持っており、さらに離職を有意に引き下げる効果がある。アメリカでは育児サービスは公的におこなわれるものではなく、主に市場を通じて提供されるものという考え方が主流である。よって、就業している母親が育児を外部に委託する場合、市場で育児サービスを購入しなければならないことになり、コストがかさむ。これを避けるためには就業を中断して家庭内で育児をするという選択をせざるをえない。つまり潜在的保育費控除は、育児コストの負担を軽減させていると考えられる。1) 就業しているグループにとって育児費用の存在は出産する確率とは直接には無関係だが、就業していないグループにとっては育児にかかわる直接費用の負担が高ければ高いほど出産する確率が低下する、2) 潜在的保育費控除は育児コストの軽減をもたらし、女性の就業継続を促す。以上の結果から、育児コストを軽減するような政策をとることが、出産確率を高めるのではないかという結論が導き出されている。

税控除の効果については、[Whittington, 1992] でも詳しく分析されている。Whittington は、1979～1983 年の PSID 個票データ⁽⁷⁾を用いたロジット分析の結果、短期の出産意思決定には控除額の変動が影響するとした。つまり、所得税控除額の拡大が育児コスト負担を軽減し、出産のタイミングを早めて子供数を増加

(6) 財務省の 1979 年データから計算された、粗所得で調整した所得階層別の平均育児控除額。

(7) 説明変数に最大 3 年のラグ付変数を使った推定もあるので、実際には 1975～1981 年のデータが使用されている。

させることにつながると述べている⁽⁸⁾。特に、扶養家族控除は1%の有意水準で有意に出産確率に正の効果を持ち、保育費控除も10%の有意水準ながら正の効果を持つことが確かめられた。また、説明変数に1年前の控除額を用いたモデルでは、出産・育児の機会費用と考えることのできる女性の推定市場賃金についても、出産に対するマイナスの効果が見られた。これらのことから、各世帯では出産・育児に関するコストや育児サービス価格の変動を考慮しながら出産を決定しているのではないかと予想することができる。よって、直接費用を軽減するような政策も出生率拡大には有効だと思われるが、しかしながら、いずれの効果も決して大きくはない。

所得税控除と並ぶ育児の直接コストの軽減策として、家族手当の給付がある。[Gauthier and Hatzius, 1997] は、1970～1990年のOECD22カ国のプールデータを使ってクロスセクション分析をおこない、合計特殊出生率の対数値に対して家族手当が正の影響を与えることを確かめた⁽⁹⁾。ただしその効果は非常に小さいもので、たとえば家族手当を25%増加させたとしても、短期の期間出生率を0.56%、長期には4.24%上昇させるだけである。女性一人あたりの子供数になおせば、短期で0.01人の増加、長期で0.07人の増加でしかない。このほか、説明変数として育児休暇期間の長さや育児休業中の所得補償などが用いられているが、これらのいずれも有意な影響力は認められなかった。

2-2-3 日本と他の先進諸国の育児支援比較

2-2-1で、日本における研究によって、育児休業制度および育児施設の拡充といったものが出生率を上昇させるのではないかという示唆があることを述べた。ただし、その効果は決して大きくはない。現状の合計特殊出生率の低さを

(8) ここで問題にされたのは、控除額が大きい世帯と控除額が小さい世帯のどちらが出産確率が高いのかというような比較ではなく、控除額が拡大すると出生率が高まるという点である。

(9) このほか児童手当水準と出生率の効果を分析したものに、イギリスを対象とした[Barmby and Cigno, 1990] などがある。

解消するためには、複数の政策を導入し、それらの連携させていく必要がある。

具体的にどのような政策を導入すべきかを検討する際には、先進諸国の育児支援政策と出生率の関係を参考にするのも、一つの有効な手段となる。

〔勝又幸子, 2003〕は、家族政策支出の国際比較から現金支給・現物支給の組み合わせによる分類をおこない、低出生率国に共通する問題を指摘している。日本を含めた低出生率国は、全体的に社会保障費の GDP 比率が低く、同時に家族支援支出の GDP 比率も低いのが大きな特徴である。家族支援支出の比率が低い理由として、子供の数が少ないから支出が少ないのだという説もある。しかし勝又は、過去に家族支援支出を増加させた国々、たとえばデンマークやフランスで出生率が変動していることを見れば、ある程度大規模な支援の展開が出生率回復に効果的なのではないかと述べている。また、デンマークやスウェーデン、フィンランドという出生率の高い国々では、全体的に家族支援支出の GDP 比が高いが、現金給付が 1990 年代前半までに拡大から縮小の方向へと動いた代わりに、現物給付を増やしていく傾向があることを示している。この動きは、近年出生率の回復が見られたフランスにおいても同様であることがわかった。この分析からは、現物給付による大規模な育児支援政策の展開が出生率の回復をもたらすのではないかと期待される。しかし、一部を見てすぐに真似をすれば良いものではないとするのが、〔福田亘孝, 2002〕, 〔福田亘孝, 2003〕である。

〔福田亘孝, 2003〕は、EU 諸国と日本の子育て支援政策のパターン類型を試みている。出産休暇および育児休暇の期間と所得補償・育児サービス・児童手当などを含めた所得低下率など、9 つの変数を用いたウォード法によるクラスター分析で、各国を 4 つのパターンに類型化した。この結果、日本はイタリア、スペイン、ギリシャなどの国々とともに、子育て支援に消極的なパターンに分類された。この子育て支援政策によるクラスターと出生率の関係を観察すると、一見整合性があるように見えるが、実は必ずしもそうではない。たとえば、ベルギーとフランスは同じクラスターに属しており政策に類似点が認められるものの、出生率は 1.66 と 1.89 で差が認められる。反対に政策的には異質性が高い国同士

ながら、出生率が非常に近い値になっているという例もある。つまり、政府の政策の出生促進効果をはっきりと証明することができない。したがって「積極的な支援策の実施が直ちに高い出生率につながるとは一概には言えない⁽¹⁰⁾」ということになる。

〔福田亘孝, 2002〕では、同様に EU と日本の出産休暇・育児休暇・育児サービスの子育て支援策について比較をおこない、Qualitative Comparative Analysisで、子育て支援策の出生率への影響が検討されている。これまでの子育て支援研究が Variable-oriented な計量分析であることから、その他の条件のコントロールがなされた場合の政策効果しか見出せないのに対し、QCA は他の変数の布置パターンと関連付けながら独立変数と従属変数の共変関係を分析する。つまり、国ごとに様々に条件が異なる中で、どのような社会経済条件がそろったときに出生率が上昇するのかを見たものである。その結果、フランス・デンマークなどの賃金水準が高い国では、育児サービスと出産休暇制度の充実を中心とする子育て支援政策が並存した場合に出生率が高くなるという結果になった。スウェーデンなどの北欧諸国では労働市場の gender equity が高く、女性の賃金稼働力が高い。このような国では育児サービスや出産休暇よりも親休暇（育児休暇）の充実に重点をおくと出生率が上がる。また、イギリスとオランダのような性別賃金格差が大きく、パートタイム労働に就く女性の割合が高い国では、政府の政策介入が少なく労働市場に対する規制が弱い場合でも出生率が高くなる可能性がある。このように社会経済システムと子育て支援が互いに補完的で整合性が高い場合には出生率が上昇するので、日本においても社会経済システムと整合性の高い子育て支援をすべきであると福田は述べている。しかし、日本がどのような社会経済システムに属し、それゆえどのような政策が望ましいかという点については、この研究では明らかにされていない。

(10) 〔福田亘孝, 2003〕, pp.23.

2-3 出産・育児支援政策に関する実証分析の今後の方向

以上、見てきたように、いずれもその効果はあまり大きくはないものの、育児休業制度や育児施設の充実、所得税控除などがある程度出生率の上昇に寄与する可能性が高いことがわかった。

他の先進諸国に比べると日本の家族政策支出が GDP に占める割合はかなり低く、出生率を維持あるいは回復させている国々を参考にするならば、大規模な政策を展開することも必要になるだろう。たとえば〔福田亘孝, 2003〕などにも見られるように、EU 諸国では児童手当の対象者を 18 歳までとしている国が圧倒的に多いのに、日本は著しく少なく、支給される期間も短いのが現状である。〔金澤史男, 2002〕は、EU 諸国における児童手当の役割を、一定の年齢で頭打ちになる勤労者の賃金体系と増大し続ける子育て費用とのギャップを埋めるために発達したものであるとし、日本の大企業における年功序列型賃金がモデルとされている限りにおいて有意な政策効果の差があらわれてこなかったと説明している。しかし、また金澤は、「年功序列型賃金体系が崩れつつあるのに児童手当の抜本的拡充が図られなければ、日本のみに少子化圧力が新たに加わることになる⁽¹¹⁾」と述べて、児童手当については賃金体系との関係を所得階層別視点から検討する必要があると提案している。たしかに、理想の子供数を持ってないことの理由に「高額な教育費」や「住宅費」を挙げる人は少なくない。したがって、出産・育児の機会費用を軽減する政策をとる一方で、直接費用の軽減についても考慮する必要があるものと考えられる。

また、現金給付が良いのか現物給付が良いのかという点については、フランスの例などを見る限り、現物給付で育児施設や育児サービスの拡充を図るほうが、出生率を回復させる可能性が高いように思われる。

これらの選択と期待される効果は、それぞれの国の社会経済情勢、慣習といったものにも依存する。EU 諸国と日本を見ても、女性の就業が増加し、出産・育児の機会費用が上昇している点など共通する点も多く類似性も高まっていると

(11) 〔金澤史男, 2002〕, pp.106

はいえ、まだまだ異なる部分が多い。他国で有効な政策であってもそれを単体で導入するのではなく、日本の情勢と照らし合わせた上で慎重に判断すべきであろう。そのためにも、日本の情勢と整合的な政策とは何かという問題を考えていかなければならない。わが国の実証研究はマイクロデータを用いておこなわれた精緻なものが多いが、経済動向の影響力を時系列分析するなどのマクロの視点からの分析も求められるだろう。

一方で、現在実施されている少子化対策の評価を正確におこなって、解決策を探る必要もある。日本では育児休業制度を契機として、さまざまなファミフレ政策がとられている。しかしながら、その名称の認知度にもかかわらず、企業におけるファミフレ施策は実効性をあげていないとの指摘がある。次節では、特にこの問題をとりあげ、このような問題がどこに起因するのか、またそれを解決する視点とは何かを探ることとする。

3. 日本におけるファミリー・フレンドリー施策に関する研究 — 実態調査と政策の乖離

3-1 ファミフレ施策と研究の概観

国によるファミフレ政策は、1989年のいわゆる「1.57ショック」によって立ち上げられた育児休業制度に関する政策を契機として形成されてきた。国の政策が徐々に形成されるにしたがって、これまで個々別々の人事管理制度として存在していたファミフレ施策を、企業が一連の人事管理施策として行なう傾向が見られるようになった。このような傾向の中、近年では厚生労働省がファミフレ施策に熱心に取り組み、一定程度の制度的効果をあげている企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰することにより、ファミリー・フレンドリーという言葉は比較的身近なものとして認識されている。もちろん、そのような状況に至ったのには、なによりも、現実において、労働者側にファミフレ施策のような人事管理が必要な状況が多く生じるようになったということが大きな要因として存在している。

このように、ファミリー・フレンドリーという言葉は比較的広く認識されているが、実際の企業におけるファミフレ施策は実効性をあげているのであろうか。また、その効果は国の政策が意図したものと同じものであろうか。その答えは、研究文献を紐解くまでもなくあきらかである。日々の報道をはじめとするマスコミ媒体において、仕事と家庭の両立の困難さに関するテーマが多く取り上げられることから、現実にはファミフレ施策が政策の目論見どおりには行なわれていないことがわかるであろう。

企業レベルにおけるファミフレ施策が思うような効果を上げていないと思われる一方で、国の政策はそれに反して、順調に策定されている。上述した育児休業制度に関する政策立案やファミフレ企業の表彰をはじめ、介護休業制度に関する政策立案や、柔軟な労働時間管理に関する労働基準法改正などの政策立案が行なわれている。また、最近においても、2004年1月に「特定事業主行動計画関係省庁等研究会報告」のなかで、ファミフレ施策を含めた次世代育成支援のための事業主等行動計画の策定を義務付けること（301人以上大企業）や地域に次世代育成支援対策地域協議会においてサポートを行なうことなどの内容が盛り込まれた次世代育成支援対策推進法を、平成17年度からの時限立法（10年間）として制定・施行することが定められている。

しかしながら、政策面で順調に物事が進められたとしても、現実には労働者が働く現場において政策効果があがらなければ、政策としての意味を成すことにはならない。そこで、本節においては、現在の日本におけるファミフレ施策およびファミフレ企業に関する研究をサーベイすることにより、政策の効果がなぜ現場であらわれてこないのかを分析し、政策が企業レベルで効果をあげるためにはどのような視角から研究分析を行なっていけばよいかについて展望することとする。

3-2 ファミリー・フレンドリー施策に関する研究を中心とする文献サーベイ

日本におけるファミフレ施策およびファミフレ企業に関する文献は、大きく2

つに区分することができる。

ひとつは、旧労働省女性局（現在の厚生労働省雇用均等・児童家庭局）による調査を中心とする調査報告である。実際には、これらの調査が日本のファミフレ関連文献の大部分を占める。そしてふたつ目は、ひとつめの調査文献や独自のデータを用いて人事管理論の視角から分析を行なった文献である。

3-2-1 調査報告文献

日本におけるファミフレ企業に関する調査報告は、[労働省女性局, 1999] および [財団法人 21 世紀職業財団, 2001] の二つに代表される。これらの調査報告書は 3-2-2 でとりあげる文献においても頻繁に引用されており、影響の大きい文献であるといえる。

[労働省女性局, 1999] は、旧労働省が育児・介護休業法に基づき、育児休業制度及び介護休業制度等の定着を促進するとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援する事業の一環として、(財) 女性労働協会に委託し、ファミフレ企業研究会（座長 佐藤博樹）における検討結果をまとめたものである。ファミフレという概念を普及および定着させる使命をおびた調査報告でもあるために、概念の整理・定義がなされ、米国企業の先進事例などが紹介されている。ファミフレ企業研究会においても日本企業のヒアリングを 1 ケース行い、最後にファミフレ企業の普及・定着をめざして国の政策へ提言がなされている。このように [労働省女性局, 1999] はファミリー・フレンドリーという概念の紹介という性格を帯びた調査報告であるが、附属資料の「平成 8 年度女子雇用管理基本調査」再分析においては日本のファミフレ企業の現状分析を行うとともに、「平成 8 年度女子雇用管理基本調査」から見える今後のファミフレ研究の留意点を明らかにしている。そこでは、調査規模のとりかた（事業所規模か本社規模か）やファミフレ施策の範囲、分析の際の各制度にかかるウエイトの設定方法などについて言及されている。1999 年というファミフレ研究の初期段階において、調査方法に対する留意点を明確にしたという点で、その後の研究に対する寄与

の大きい文献であるといえる。

[財団法人 21 世紀職業財団, 2001] は、旧労働省女性局実施の「女性雇用管理基本調査」や、21 世紀職業財団が労働者個人を対象に実施した調査等の再分析を通じて、雇用機会における男女の均等はどの程度進展したのかを明らかにするために、「女性の就業行動に関する調査研究会」（座長 佐藤博樹）を設置、開催した（1999.10～2001.2）際に出された調査報告である。[財団法人 21 世紀職業財団, 2001] の特徴は、ファミフレ政策および施策と男女雇用機会均等法が車の両輪として推し進められるべきであるという提言がなされたという点と、企業においてファミフレ施策を実施していく際に具体的に生じるであろう問題が浮き彫りになったという点である。後者についてはのちに [脇坂明, 2002] としてまとめられているので 3-2-2 において再度見ることとする。

[財団法人 21 世紀職業財団, 2001] の特徴の第 1 点目については、第 1 章で「平成 10 年度女性雇用管理基本調査」の再分析を行うことによって明らかにされている。例えば、ファミフレ施策のみを行っている企業よりも、均等施策とファミフレ施策をそれぞれ充実させている企業のほうが女性の活用がうまくいっており、均等施策とファミフレ施策の両面が充実することが求められている。このように均等施策とファミフレ施策は同時に分析されてこそ、仕事と家庭の両立支援策が分析できるといえる。そのため、異なる年度において均等の現状や均等施策を測定する調査とファミフレ施策の現状を測定する調査を比較分析する必要があることや、均等施策やファミフレ施策と企業経営のパフォーマンスの関係を分析できる変数が必要であることがまとめられている。次に、第 2 点目の特徴は、第 4 章において「平成 11 年度女性雇用管理基本調査」特別集計を再分析して明らかにされている。第 4 章では主に育児休業制度の現状分析を行い、育児休業制度普及を阻害する最大の要因は、代替要員の問題と休業期間中の金銭支給、技能低下の問題であるとしている。

以上、二つの調査報告を紹介してきたが、そこから今後のファミフレ研究にとって言えることをまとめると次のようになる。ひとつは、現時点において分析

(あるいは再分析) に適する調査が不十分であるということである。[労働省女性局, 1999], [財団法人 21 世紀職業財団, 2001] とともに平成 8 年, 10 年, 11 年の旧労働省によって行われた「女性雇用管理基本調査」を調査データとして分析を行っている。しかしながら, 両報告書ともに指摘しているように, ファミフレ研究に資するような分析を行うための種類やツールの揃った調査データとはいえない状況にある。一方で, 現在のところファミフレ研究を行なう際には, 「女性雇用管理基本調査」をデータとして使用する以外に道がない。このことから, 早急に「女性雇用管理基本調査」のメリットを継承しつつ, 不足部分をカバーできるような調査が複数年にわたって行われる必要があるであろう。

調査報告から指摘できるふたつめの点は, ファミフレ研究を行なう際には, 対象とする制度をある程度広範囲にとる必要があるということである。[財団法人 21 世紀職業財団, 2001] ではファミフレ施策と均等施策の連携の必要性が重要視されていた。また, [労働省女性局, 1999] においても, 「平成 8 年度女性雇用管理基本調査」の調査項目にある制度以外にも他に重要な制度があれば, それも考慮するべきであることが指摘されている。実際に, ファミフレ施策と呼ばれるものには, 育児休業制度・介護休業制度などの休業制度以外にも, 短時間勤務制度やフレックスタイム制などの柔軟な労働時間管理, ジョブシェアリングや在宅勤務などの多様な勤務管理, 事業所内託児所など多岐にわたる制度が存在する。これらの制度全般にわたる調査・分析を行うことが必要となるであろう。しかし一方で, [財団法人 21 世紀職業財団, 2001] において育児休業制度に焦点を絞って, ファミフレ研究に関する具体的課題が明らかになったことによって, 日本のファミフレ研究が育児休業制度分析を中心に進む傾向を生み出してしまったことも否めない。もちろん, [財団法人 21 世紀職業財団, 2001] が育児休業制度に関して明らかにした具体的問題点は重要な論点であり, そこから発展した [脇坂明, 2002] はファミフレ研究の中でもとりわけ評価すべき文献である。その点を踏まえた上で, ファミフレ研究にとって制度全般を視野に入れ

た分析が重要である⁽¹²⁾ということを、いま一度思い起こす必要があると思われる。

3-2-2 人事管理論分野のファミリー・フレンドリー研究

3-2-1において見たように、日本のファミフレ研究に関する調査データは現在のところ不十分な状況にある。そのことも影響して、人事管理論的視点からファミフレ施策を分析した研究は数が少ない。代表的なものは〔労働省女性局, 1999〕のエッセンスをまとめた〔佐藤博樹, 2001〕および『日本労働研究雑誌』No.503において特集された論文⁽¹³⁾ということになる。

〔佐藤博樹, 2001〕は上記の通り, 〔労働省女性局, 1999〕において明らかとなったファミフレ研究にとって必要な論点を再整理したものである。ファミフレ施策が日本の企業においてほとんど定着していない点を指摘し, ファミフレ施策が有効に浸透していくために何が必要なのかを明らかにしている。特に, ファミフレ施策が職場に定着していないのは, ファミフレ施策の活用と職場の仕事の円滑な遂行の両立を図るノウハウが職場に蓄積されていないことの現れであり, 日頃から職場成員の技能の幅を横や縦へ拡大することが不可欠であることを指摘した。この指摘は, 次の〔脇坂明, 2002〕につながる重要な論点であるといえる。

〔脇坂明, 2002〕は, 現在のところ, 日本のファミフレ研究において最も代表的文献であるといえよう。〔財団法人 21 世紀職業財団, 2001〕に関して記述したように, 脇坂は「平成 11 年度女性雇用管理基本調査」特別集計を再分析して育児休業制度の現状分析を行い, 育児休業制度普及を阻害する最大の要因は, 代替要員の問題と休業期間中の金銭支給, 技能低下の問題であるとしている。〔脇

(12) このような指摘は米国のファミリー・フレンドリー研究文献にも存在する。例えば〔Batt and Valcour, 2003〕は, 仕事と家庭の両立支援策とワークデザインや従業員の参加促進を含めたほかの人事管理策を結合させることであるとしている。また, 〔Smith-Blum, 2000〕は, 一連の Work-Family 施策は, 互いに補足しあい, 高く関連しあい, ある場合には人事管理施策の一部と重なり合うものであると定義することができるとしている。

(13) 特集では 5 本の論文が掲載されているが, そのうち 1 本〔金井篤子, 2002〕は人事管理論というよりは社会学的視点による文献であるので, 今回のサーベイからは外した。

坂明, 2002] ではこれらの阻害要因を「本人の問題」と「残された職場で働く人たちの問題」という形に分類し、「本人の問題」とは「休業中の技能の陳腐化に対する不安, 昇進の遅れに対する不安」, 「家計収入の減少」であり, 「残された職場で働く人たちの問題」とは代替要員の問題であるとしている。このうち[脇坂明, 2002] では, 人事管理論的視点から代替要員の問題を育児休業取得の阻害要因として取り上げるべき問題とし, 分析を行っている。

分析に当って[脇坂明, 2002] では, 平成 11 年度および 8 年度の「女子雇用管理基本調査」を用いて育児休業制度の現状を概観すると同時に, 2 種類のヒアリング調査⁽¹⁴⁾, 電機連合の組合員調査の結果を用いて「分担方式」と「順送り方式」という代替要員確保・育児休業取得のための人事管理におけるルールを明らかにしている。「分担方式」とは育児休業取得者が職場において出た場合, 取得者の行っていた業務を職場構成員全員が少しずつ分担して対応する方式であり, ある条件（全員が平等に「休業」を取る）の下で短期の生産性維持に優れているとされる。「順送り方式」は育児休業取得者が出た場合に生じた業務の穴を, 直近の下位業務を行っているものが代替し, それより下の業務を一人ずつ「順送り」することによって対応する方式である。「順送り方式」の場合には, 最下位の業務を派遣のような形で補充することができるのであれば, 最小限の短期の生産性低下を受け入れるが長期の生産性向上に優れているとされている。よって, それぞれの職場の状況や作業内容と生産性の関係などによって選択される方式が決まることになる。

既に述べたように[脇坂明, 2002] は育児休業制度に関する人事管理上の問題として代替要員の問題を浮き彫りにし, それに対する職場の対応策を具体的に 2 つのパターンに区分したところに現在のファミフレ研究に対する大きな寄与がある。確かに, 育児休業に限らず, 職場を短期あるいは長期に離れる場合に

(14) 「中小企業における育児支援に関する調査研究報告書」生活福祉研究機構（1999～2000 年）において行われた調査および, A 社（従業員 12000 人, 1991 年育児休業制度導入, 70～80 人／年の制度利用者）に対するヒアリング調査。

は代替要員の問題が最も重要かつ困難な問題となるであろう。その意味において、[脇坂明, 2002] は今後、サンプルや調査範囲を拡大する形で継承されるべき研究であるといえる。しかし一方で、[脇坂明, 2002] がクローズアップしなかった「本人の問題」（休業中の技能の陳腐化に対する不安、昇進の遅れに対する不安、家計収入の減少）もまた代替要員の問題と同程度に重要な問題である。このような代替要員以外の問題への対応とのリンクや、また、育児休業制度以外のファミフレ施策との関連も視野に入れた研究を行なっていくことが必要であると思われる。

以上のように脇坂明の研究はともすれば分析対象をやや絞りがちな傾向にあるが、[川口章, 2002] はそのような脇坂研究とそれに続く研究の傾向に、男女均等施策との関連から批判的検討を加えている。[川口章, 2002] では脇坂明による研究が⁽¹⁵⁾ファミフレ施策と男女均等施策は両者を同時に推進することは企業にとってコストがかかるため、いずれか一方を先に進め、それがある程度完成した時点で、他方にとりかかるといふ仮説を提起していることに対して、果たして両施策は代替的なのか補完的なのかという分析課題を掲げている。そこで労働者（男女）の生産量と訓練費用、ファミフレ施策費用を用いて2期間モデルを組み、利潤最大になるように検証してみると、ファミフレ施策と男女均等施策は補完的であるという結論を得ることができた。さらに理論モデルの結果を、少子高齢化社会の制度改革研究会（主査・橘木俊詔）「企業の福利厚生制度に関するアンケート調査」⁽¹⁶⁾（2000年8月）による調査データを用いて実証モデルとして検証している。この際に、ファミフレ施策の程度を表す数値として、＜ファミフレ制度得点⁽¹⁷⁾＞と＜ファミフレ取り組み得点⁽¹⁸⁾＞、男女均等施策の程度を表す数

(15) 脇坂明 「仕事と家庭の両立支援制度の分析－『女子雇用管理基本調査』を用いて」（『家庭にやさしい企業』研究会報告書）女性労働協会、1999）。脇坂明 「仕事と家庭の両立支援分析－『女子雇用管理基本調査』を用いて」（猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、2001）。

(16) 調査対象は大阪商工会議所および関西経済連合会加盟企業。3000社（従業員数30人以上）を無作為抽出し、回答企業数899（回収率30％）。

値として＜女性管理職得点⁽¹⁹⁾＞と＜均等化取り組み得点⁽²⁰⁾＞を設定し、それぞれの相関関係を明らかにしている。それによるとファミフレ取り組み得点と均等化取り組み得点は特に相関関係が大きく、実証モデルからもファミフレ施策と男女均等施策の補完関係が検証された。

以上の結果、[川口章, 2002] は理論的にも、実証的にも、ファミフレ施策と男女均等施策は補完的であると結論し、また、仕事と家庭の両立や女性活用上の問題点に関する経営者の認識がファミフレ施策や男女均等施策に有意な影響を及ぼしていることを指摘している。[川口章, 2002] の結論からも、ファミフレ施策を分析する際には、他の施策との関連性を視野に入れて行う必要があることがわかる。

ところで、[川口章, 2002] においてモデルの条件が利潤最大化とされていること、また、[脇坂明, 2002] の結論においても生産性について言及されていることからわかるように、ファミフレ施策がいかに企業において普及・定着していくかという問題には、ファミフレ施策が企業のパフォーマンスに与える影響が大きく関ってくる。この問題を中心課題にすえたのが [坂爪洋美, 2002] である。[坂爪洋美, 2002] ではこれまでの文献では「生産性」あるいは「企業利潤」として具体的には定義されてこなかった概念を、組織のパフォーマンスを示す 6 つの指標⁽²¹⁾にブレイクダウンしている。6 つの指標の中には従来の「生産性」の概念には含まれないような「従業員の働きがい」や「従業員の働きや

✓ (17) 企業が制定している育児および介護の際に利用可能な制度の数。

(18) 仕事と家庭の両立のために企業が取り組んでいる項目の数。

(19) 女性管理職の割合（女性係長がいれば 1 点、女性係長比率が 40% 以上であれば 1 点、女性課長がいれば 1 点、女性部長がいれば 1 点、合計 0 点～4 点）。

(20) 均等化のための取り組み項目の数。

(21) 経常利益、経常利益変化、主観的業績、女性の離職率（低いほど良い）、従業員の働きがい（自分自身ならびに自分の仕事に対して肯定的な感情を有し、結果として職務や組織により積極的に関与していこうとする意欲の源泉）、従業員の働きやすさ（自分をとりまく物理的・社会的環境（主に上司を中心とする職場の対人関係）、ならびに自分の仕事上の役割に対する不満がない、もしくは非常に低い不満しか認識していない状態）の 6 つ。従業員の働きがいと働きやすさは、調査対象企業における従業員調査票からの集計で数値化している。

すさ」という項目もあるが、このような項目を組織のパフォーマンス指標としてとりあげたところに〔坂爪洋美, 2002〕の特徴があると考えられる。また, 〔坂爪洋美, 2002〕は、ファミフレ施策として休業制度や労働時間管理のほかに、具体的金銭的援助や転勤の際の支援制度なども含めている点も注目に値する。

以上のような視点、基準に基づいて、〔坂爪洋美, 2002〕は社会経済生産性本部調査(2001.10～2002.1)⁽²²⁾を用いてファミフレ施策が経常利益や離職率をはじめとする組織レベルでのパフォーマンス指標に与える影響について検証した。その結果、内的整合性という観点から、人事管理施策間には望ましい組み合わせが存在するという結論が導き出された。このことは、組織のパフォーマンス指標及びファミフレ施策について、具体的詳細に区分をして分析を行ったからこそ明確になった結論であると思われる。〔坂爪洋美, 2002〕の結論は、ファミフレ研究を行なう際の重要な留意点を示唆している。

最後にファミフレ施策と労働組合の関係を分析した〔前田正子, 2002〕をみていく。これまでの文献からわかるように、ファミフレ研究はファミフレ施策と生産性あるいは企業のパフォーマンスとの関係の分析に焦点があたっている。このことは、ファミフレ施策を人事管理論的視点から分析する場合には妥当な方法であると考えられる。しかしその一方で、ファミフレ施策が企業に定着しているあるいは効果をあげているとはいいがたい現状において、労働組合の果たす役割は未だ大きいと考えられる。これまでの文献でもファミフレ施策と労働組合の関係について多少触れられてきたとはいえ、〔前田正子, 2002〕は両者の関係を分析課題としている点で注目すべきものがある。〔前田正子, 2002〕では、まず、ゼンセン同盟加盟組合の三役以上の組合幹部に組合の活動状況について回答を求めた調査⁽²⁴⁾をデータとして、女性の就労支援としてのファミフレ施策

(22) 首都圏ならびに関西に本社を持つ従業員数 300 人以上の企業のうち 206 社（事前協力承諾）を対象に企業調査（回収率 100%）と従業員調査（ホワイトカラー対象、回収率 14.7%）を行なった調査。

(23) 佐藤博樹は「労働組合の発言の効果が見られる」とするが、脇坂明は「労組の有無と職場の均等の進展は無関係」であるとしている。

の導入に焦点をあてて分析を行っている。分析によると、組合におけるファミフレ施策に関する取り組みの優先順位は低く、組合幹部はファミフレ施策の導入を評価しつつも、それが職場の生産性を上げるという確信を持ってないという現状が明らかになっている。労働組合側のこのような現状も、現在の日本企業においてファミフレ施策が普及・定着していない重要な要因となっていると考えられる。このような現状に対し、[前田正子, 2002] は、労働組合に女性問題担当者を置くという働きかけが効果をあげており、企業規模が大きいほうが取り組みに熱心であることを指摘している。また、産業が大きな違いをもたらしており、働き方の違いやパートあるいはアルバイトの占める比率の違いによってファミフレ施策の状況が左右されることが指摘されている。

以上のような[前田正子, 2002]の指摘は、他の人事管理論的視点にたつ文献と同様に、生産性（あるいは組織のパフォーマンス）とファミフレ施策の関係を軸に分析を行うことの重要性を示唆している。また、他の文献には見られなかったが、産業による違いがファミフレ施策のありかたに大きな影響を与えているという指摘から、産業や職種による区分を行うことが分析を行う際に必要⁽²⁵⁾となってくると思われる。

3-3 日本におけるファミリー・フレンドリー研究の動向と今後の課題

— 少子化問題との関連から

3 節の最後に、現在の日本におけるファミフレ研究の課題を、少子化問題との関連からまとめておく。

✓ (24) 有効回答数は 149 組合（回収率 29.8%）、調査期間は 2000.9～11。

(25) 欧米のファミリー・フレンドリー施策あるいは仕事と家庭の両立支援策に関する研究では、産業や職種の区分を行う必要性はすでに周知であるといえる。データの分析は一括して行う場合でも、データ元の記述に際しては産業や職種の区分と割合（数）を明記している。例えば、[Batt and Valcour, 2003] では、NY の大企業 7 社の従業員（製造業 2, 医療関係 2, 大学 2, 公共施設 1）557 人（男性 47%, 女性 53%）に調査を行い、職種内訳は管理職・専門職 71%, 技術職 14%, 事務職 15% であるとしている。また、[Osterman, 1995] では、アメリカ企業 875 社（従業員 50 人以上、非農業部門）に調査を行い、職種内訳は専門職/技術職 14.3%, 営業職 19.0%, 事務職 6.0%, サービス職 18.3%, ブルーカラー 42.3% である。

まず、日本におけるファミフレ研究については、研究者間で共有できる経年データが圧倒的に不足している。唯一のデータは旧労働省女性局による「女性雇用管理基本調査」であるが、調査年度によって質問の形式が異なるなどの難点がある。ファミフレ研究を行なう際にどのようなデータが必要になるかを踏まえたうえで、複数年比較検討ができるような調査が求められるであろう。そのようないわば基礎的に共有可能な調査データと同時に、個々の研究者・ワークグループによる個別調査も数としては決して多いとは言えず、今後、調査を重ねていくことが必要であろう。

上記のようなデータ上の課題をクリアしたとしても、しかしながら、日本のファミフレ研究には次のような研究方法上の課題が存在すると考えられる。クリアすべき課題とは、3-2においても述べたように、研究範囲が狭くなる傾向、生産性（組織のパフォーマンス）という分析軸の確立、産業・職種による整理の必要性、の3点である。簡単に繰り返すと、日本のファミフレ研究は、ともすれば育児休業制度に分析対象を絞りがちな傾向にあるが、ファミフレ施策あるいは仕事と家庭の両立支援策には他にも労働時間管理制度や多様な勤務管理制度、事業所内託児所等の具体的な支援制度、金銭的支援制度など多様な制度が存在する。これらの制度の組み合わせの中で仕事と家庭の両立を実現していくことが有効策であり、ファミフレ研究において欠かすことのできない視点であるといえよう。次に、企業にとってファミフレ施策を以下に導入していくかという問題を検討する際に、最も現実的な判断基準は企業利益であると考えられる。そのため、ファミフレ施策と生産性がどのような関係にあるかを明らかにすることが必要になる。しかし、生産性といった場合に、単に狭い意味での企業利潤（経常利益）の問題という捉え方をするのではなく、女性労働の活用や従業員の雇用環境などが生産性に及ぼす影響を考慮した指標のとり方に留意するべきであると思われる。3つめに、産業や職種による男女比あるいは正規・非正規従業員比の差を考えれば、産業・職種によって望ましいファミフレ施策の組み合わせは当然異なることが予想される。そのような差異を反映させるためにも、産

業・職種による整理を行ったうえでデータ分析を行う必要がある。

以上のような課題をクリアする際に最も留意すべき点は、常にファミフレ施策と国による家族に関する政策、特に少子化問題との関連性を意識することである。なぜなら、ファミフレ施策は、従業員の仕事と家庭を両立させるための施策であり、それは「1.57 ショック」を契機とする国のファミフレ政策から開始されたものであるからである。現状のような施策と政策の関連性が分断されたような研究状況は、結局のところ有効なファミフレ施策に対する提言を行うことができないものと思われる。国によるファミフレ政策あるいは少子化問題対策との関連を有効なものとするためには、例えばファミフレ施策の分析対象を広げる場合の具体的制度の選択方法、生産性基準の取り方、産業・職種の選択方法などが影響を与えると思われる。つまり、日本におけるファミフレ研究の3点の課題をいかにクリアするかによって、政策と企業のファミフレ施策が相互にフィードバック可能な実効性のあるものとなるかが決まってくると考えられる。

4. おわりに

出産・育児支援に関する実証分析の結果から導かれたように、その効果は決して大きいものではないにしろ、ファミフレ施策などの機会費用の軽減策、あるいは税制や児童手当の支給を通じた直接費用の軽減が出産促進に寄与することはあきらかである。しかし、それぞれを単体の政策として導入したのではさらに効果の薄いものとなるだろう。つまり、社会・経済情勢、雇用やgender equityなども含めた広い意味での環境を総合的に把握し、効果的な政策の組み合わせとはどのようなものなのか、慎重に判断する必要がある。国として最優先される課題を少子化に歯止めをかけることとするならば、それに向けて中期的な視野で系統立てた政策を展開しなければならないことは言うまでもない。この成功例として、女性の就業率上昇に伴って低下した出生率がその後順調に回復しているデンマークを挙げることができる。

日本は社会政策の実質的な実行の多くを企業に任せてきた経緯がある。しかし、ファミフレ、男女均等といった概念の他にパフォーマンスを重視するのが企業である。事業所内託児所の設置や短時間労働、育児休業制度を取得する際の代替要員の確保、休業期間中の賃金支払いは確かに企業にとってコストとなるものだろう。しかし、先行研究でもこのコストをある程度回避する方策が提案されている。また、国もこれをサポートするような政策、たとえば代替要員等確保助成金などの形をとることも考えられる。

一方、企業もまたパフォーマンスの維持・向上について中・長期的な視野を持つ必要があるのではないだろうか。労働者が充実した家庭生活を送り、それが企業パフォーマンスに寄与できることにもつながるのだという認識を企業・働く側ともに持つことが重要である。それこそが、人材確保にもつながり生産性を上昇させる効果を持っていると言えるだろう。これは同時に、男女均等を図っていく必要があることも意味しているのは実証研究からもあきらかである。出産に関わる機会費用の削減は、単に金銭の問題ではない。企業の、あるいは労働者の意識の問題でもある。

これらを実現させるためにも、必要なデータの充実を図り、ミクロ・マクロの両視点を取り入れた政策評価、分析を重ねていくことが重要になるだろう。

＜引用文献＞

第1節

阿藤誠 (1997) 「人口問題と社会保障一少子化と家族政策の役割」『季刊年金と雇用』, Vol.16, No.3.

第2節

Barmby, T. and Cigno, A. (1990) "A Sequential Probability Model of Fertility Patterns," *Journal of Population Economics*, Vol.3.

Blau, David M. and Robins, Philip K. (1989) "Fertility, Employment, and Child-Care Costs," *Demography*, Vol.26, No.2.

Gauthier, Anne H. and Hatzius, Jan (1997) "Family benefits and fertility: An econometric analysis," *Population Studies*, Vol.51.

- Whittington, Leslie A. (1992) “Taxes and the Family: The Impact of the Tax Exemption for Dependents on Marital Fertility,” *Demography*, Vol.29, No.2.
- 小川恭子・金子能宏・森田陽子 (1996) 『育児休業制度等が雇用管理・就業行動に及ぼす影響に関する調査研究』, 日本労働研究機構。
- 勝又幸子 (2003) 「国際比較からみた日本の家族政策支出」『季刊・社会保障研究』, Vol.39, No.1.
- 金澤史男 (2002) 「税財政システムからみた少子化対策」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』, 第5章。
- 小島宏 (1994) 「先進諸国における出生率の変動要因と政策の影響」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会, 第6章。
- 滋野由紀子・大日康史 (2001) 「育児支援策の結婚・出産・就業に与える影響」岩本康志編『社会福祉と家族の経済学』東洋経済新報社, 第1章。
- 滋野由紀子・松浦克己 (2003) 「出産・育児と就業の両立を目指して」『季刊・社会保障研究』, Vol.39, No.1.
- 駿河輝和・西本真弓 (2002) 「育児支援策が出生行動に与える影響」『季刊・社会保障研究』, Vol.37.
- 高山・小川・吉田・有田・金子・小島 (2000) 「結婚・育児の経済コストと出生力・少子化の経済学的要因に関する一考察」『人口問題研究』Vol.56, No.4.
- 津谷典子 (1999) 「出生率低下と子育て支援政策」『季刊・社会保障研究』, Vol.34, No.4.
- 福田亘孝 (2002) 「ヨーロッパと日本の子育て支援政策と出生率：A Qualitative Comparative Analysis」『武蔵野女子大学現代社会学部紀要』, 第3号。
- 福田亘孝 (2003) 「子育て支援政策の国際比較：日本とヨーロッパ」『人口問題研究』, Vol.59, No.1.
- 丸尾直美 (1998) 「仕事と家庭にかかわる社会保障政策の課題」『日本労働研究雑誌』, No.459.

第3節

- Batt, Rosemary and Valcour, P.Monique (2003) “Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover”, *Industrial Relations*, Vol.22-2.
- Osterman, Paul (1995) “Work/Family Programs and the Employment Relationship”, *Administrative Science Quarterly*.
- Perry-Smith, Jill E. and Blum, Terry C. (2000) “Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance”, *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.6.
- 金井篤子 (2002) 「キャリア・ストレスとワーク・ライフバランス」『日本労働研究雑誌』No.503.
- 川口章 (2002) 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』No.503.

- 財団法人 21 世紀職業財団（2001）『女性の就業構造に係る調査研究会報告』。
- 坂爪洋美（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』 No.503。
- 佐藤博樹（2001）「日本における『ファミリー・フレンドリー』施策の現状と課題」『季刊 家計経済研究』第 50 号。
- 佐藤博樹（2003）「生産現場の人事管理」 藤本隆宏編著『生産・技術システム』八千代出版, 第 5 章。
- 前田正子（2002）「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』 No.503。
- 労働省女性局（1999）『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざしてー「ファミリー・フレンドリー」企業研究会報告書ー』。
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』 No.503。